

# Tudo sobre dinâmicas de grupo



Clique nos números e navegue pelos capítulos

# Índice

Introdução

Sobre a Gupy

O que são dinâmicas de grupo?

Quais são os principais tipos de dinâmicas de grupo?

Como criar uma dinâmica de grupo

Como avaliar dinâmicas?

Qual a relevância das dinâmicas de grupo para o trabalho do RH?

Como encantar a pessoa candidata?

## Qual é o grau/nível deste material?

**Básico**  
Conteúdo que aborda conceitos básicos da área de gente e gestão, com instruções, práticas e dicas.

**Intermediário**  
Conteúdo que aborda funções e exemplos mais complexos para profissionais que possuem experiência básica na execução de estratégias.

**Avançado**  
Conteúdo que apresenta estratégias avançadas e traz compreensão aprofundada sobre o tema.

# 01. Introdução

Veja mais conteúdos como esse em nossas redes!

# Introdução

Com profissionais cada vez mais preparados no mercado de trabalho, é preciso pensar um pouco fora da caixa para identificar talentos incríveis para a sua empresa.

Por conta desse cenário, processos seletivos engessados já não funcionam mais. Uma das estratégias que agradam muito são as **dinâmicas de grupo**, pois ajudam a manter o processo de recrutamento e seleção inovador.

Além disso, são excelentes aliadas nas tomadas de decisão, sendo capazes de deixar o clima do processo seletivo mais agradável e divertido.

Não existe uma dinâmica de grupo apenas, e sim uma série de atividades diferentes que podem ser aplicadas de acordo com o perfil do grupo de participantes ou até mesmo que façam mais sentido com a cultura organizacional da sua empresa.





Cada uma dessas dinâmicas pode ser desenvolvida para identificar melhor determinados pontos do perfil psicológico e como a pessoa candidata agiria em determinada situação dentro da vaga.

Mas como colocar uma dinâmica de grupo em prática na sua empresa? Qual tipo de dinâmica escolher?

Para te ajudar nessa etapa, preparamos esse material completo e gratuito com tudo que você precisa saber para manter o processo de recrutamento mais encantador com as dinâmicas de grupo.

Acompanhe esse material e boa leitura!

# 02. Sobre a Gupy

Veja mais conteúdos como esse em nossas redes!



A plataforma de Recrutamento e Seleção da Gupy potencializa a performance do seu RH. Somos parceiros da sua empresa na transformação digital, auxiliando na construção de um processo digital, eficiente, escalável e encantador.

Nossa tecnologia utiliza Inteligência Artificial para indicar os candidatos com mais fit para cada vaga, facilitando a seleção e reduzindo o tempo gasto na triagem. Além disso, você pode usar a Gupy de forma integrada a outros sistemas de RH, em um processo muito mais inteligente! Acabe com as planilhas e com a gestão manual por e-mail.

Conte com o Gupy Recrutamento & Seleção para gerar mais assertividade e escalar os processos seletivos da sua empresa.



# 03. O que são dinâmicas de grupo?

Veja mais conteúdos como esse em nossas redes!



# O que são dinâmicas de grupo?

Na prática, dinâmicas de grupo são atividades que têm como objetivo principal o engajamento e a colaboração em momentos diferentes da jornada profissional, principalmente no processo de recrutamento e seleção das empresas.

Outra fase em que esse tipo de atividade também é aplicada é em avaliações de colaboradores ou até mesmo em processos de recrutamento interno.

Em termos de aplicação dessa estratégia em empresas, os resultados tendem a ser muito positivos. Os times de RH apontam melhorias nas habilidades comunicacionais dos colaboradores, aumento do engajamento e produtividade, além de um maior comprometimento da equipe.

Agora, quando o assunto é processo seletivo, a dinâmica de grupo desempenha o importante papel de criar o ambiente mais natural possível para que o candidato sintam-se à vontade e reaja naturalmente diante das situações e desafios apresentados.

Isso é fundamental, pois a partir de suas reações e postura durante as atividades. Os recrutadores conseguem avaliar o nível de capacidade e preparo da pessoa candidata para a vaga — o que vai muito além de apenas competências técnicas, englobando também aspectos comportamentais e facilidade para trabalho em equipe, por exemplo.

Outra grande vantagem da dinâmica de grupo é que esse tipo de estratégia também pode funcionar como um bom **termômetro para medir o fit cultural** da pessoa candidata em relação à empresa diante das situações e desafios apresentados.



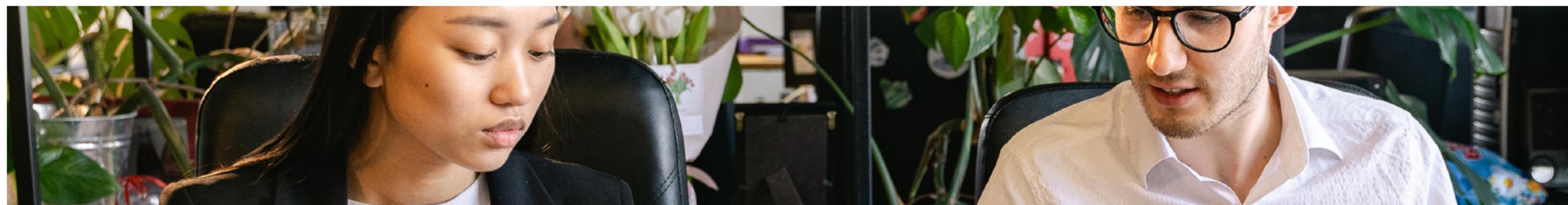
# 04. Quais são os principais tipos de dinâmicas de grupo?

Veja mais conteúdos como esse em nossas redes!

Existem variados tipos de dinâmicas de grupo que podem ser aplicadas pelo seu time de recrutadores. A diferença entre cada uma delas está principalmente na estratégia trabalhada em áreas distintas e também nas necessidades de cada vaga a ser preenchida.

Para escolher a melhor dinâmica para o seu caso, avalie quais são seus objetivos com a atividade, o que você espera que seja desenvolvido e, com base nisso, escolha com calma qual das opções abaixo é a mais interessante:

Tipo de dinâmica	Presencial	Online
Quatro quadrante		✓
Verdades e mentiras	✓	✓
Ilha deserta	✓	✓
Desafio	✓	
Brainstorming	✓	✓
Semelhanças	✓	✓
Observação	✓	
Características	✓	



## Quatro quadrantes

A dinâmica dos quatro quadrantes é uma ótima maneira de quebrar o gelo entre os participantes e deixar as pessoas candidatas mais à vontade. Esse tipo de estratégia pode ser realizada tanto presencialmente quanto online.

### Como funciona

Se a sua dinâmica for acontecer presencialmente, utilize um quadro branco, mas se for realizar a atividade online, pode contar com ferramentas como o Google Jamboard, pois a lógica é a mesma.

Nesse quadro branco, cada participante deve traçar duas linhas: uma vertical e uma horizontal, dividindo a tela em quatro quadrantes.

Nos quatro espaços formados, cada pessoa candidata deverá responder questões do time de RH utilizando apenas desenhos. Confira alguns exemplos de perguntas que podem ser feitas:

- Qual evento mudou sua vida pessoal e profissional?
- O que você acrescentaria à nossa empresa?
- Qual legado você quer construir na organização?
- O que você precisa das pessoas colaboradoras para cumprir seus objetivos na empresa?

Após um período de 5 a 10 minutos, no máximo, os participantes apresentarão seus desenhos com as respostas, dando breve explicações sobre cada quadrante.





## Verdades e mentiras

O objetivo dessa dinâmica é proporcionar um ambiente descontraído e estimular a interação e desinibição entre as pessoas candidatas. Uma das suas vantagens é que é uma atividade rápida, levando no máximo 15 minutos para ser concluída.

### Como funciona

Nesse tipo de atividade, cada participante escreve três afirmações, sendo que uma delas deve ser mentira e as outras duas verdadeiras. Então, cada pessoa candidata lê em voz alta suas frases e os outros participantes precisam adivinhar o que é verdade e o que não é.

Dessa forma, é possível promover um maior conhecimento entre os participantes, mesmo em um momento de descontração e lazer.



## Ilha deserta

Esse é um outro tipo de dinâmica que também pode ser realizada tanto presencialmente quanto online, além de ser um clássico da área de Recursos Humanos. Uma vantagem interessante dessa atividade é proporcionar conforto para os participantes.

### Como funciona

Essa dinâmica funciona melhor quando dividida em grupos menores, mas o ideal é sempre fazer a divisão de acordo com o total de participantes da atividade.

Para colocar a Ilha deserta em prática, é preciso criar um questionário curto, de no máximo 3 perguntas, para os participantes. Aqui estão alguns exemplos do que perguntar:

- Vamos supor que você esteja perdido em uma ilha deserta, qual colega do grupo você gostaria que estivesse com você?
- Se você ganhasse uma viagem com direito a 3 acompanhantes, quem do grupo você levaria?
- Se precisasse organizar um evento, qual colega você escolheria para dividir essa tarefa?



O próximo passo é o colocar os questionários em um envelope, quando for uma dinâmica presencial, ou dividi-los pelas salas do Google Meet ou Zoom, por exemplo.

Feito isso, a pessoa responsável pela atividade vai pedir para que os participantes apresentem suas justificativas para as escolhas, sem citar os nomes dos colegas que foram escolhidos para cada questão.

A ideia é que as pessoas candidatas criem bons argumentos para defender suas escolhas. Nesse sentido, esta dinâmica testa habilidades como raciocínio lógico, apresentação de argumentos e trabalho em equipe.

### Desafio

A dinâmica do Desafio desempenha um papel fundamental em processos seletivos, que é justamente a de avaliar como as pessoas candidatas se portam diante de situações desafiadoras.

A grande oportunidade para os recrutadores em atividades como essa é poder simular uma situação potencialmente problemática, um cenário desafiador ou qualquer exemplo de crise, e observar como os participantes solucionam a questão situação proposta.





### Como funciona

Se a dinâmica for feita de forma presencial, os recrutadores podem separar uma caixa, que não pode ser transparente, pois o conteúdo da mesma deve ser secreto. Dentro dessa caixa será colocado o desafio que será cumprido pelos participantes.

No entanto, se a atividade for realizada online, tudo acontece da mesma forma, mas não há necessidade da caixa, e tudo pode ser feito por meio de ferramentas como o Google Meet e Zoom.

O ideal é dividir o total de pessoas candidatas em dois grupos com a mesma quantidade de pessoas: no formato presencial, pode orientá-las a formar um círculo único, intercalando os participantes de cada grupo. Se estiver fazendo a dinâmica online, pode manter todo mundo na mesma sala de conversa e garantir que todos saibam de que grupo fazem parte.

Aqui vale um ponto de atenção para os recrutadores: para essa dinâmica, o formato online vai exigir um pouco mais de organização e também atenção da parte de quem está organizando a atividade, pois em salas de conversa não é possível editar a ordem dos participantes. Justamente por isso, é importante criar um sistema de organização para que o exercício funcione sem travas.

No formato presencial, a caixa deve ser entregue para um dos participantes de forma aleatória. Na dinâmica online, o desafio pode ser entregue para uma das pessoas candidatas por meio de uma mensagem privada — o Zoom possibilita isso, por exemplo.

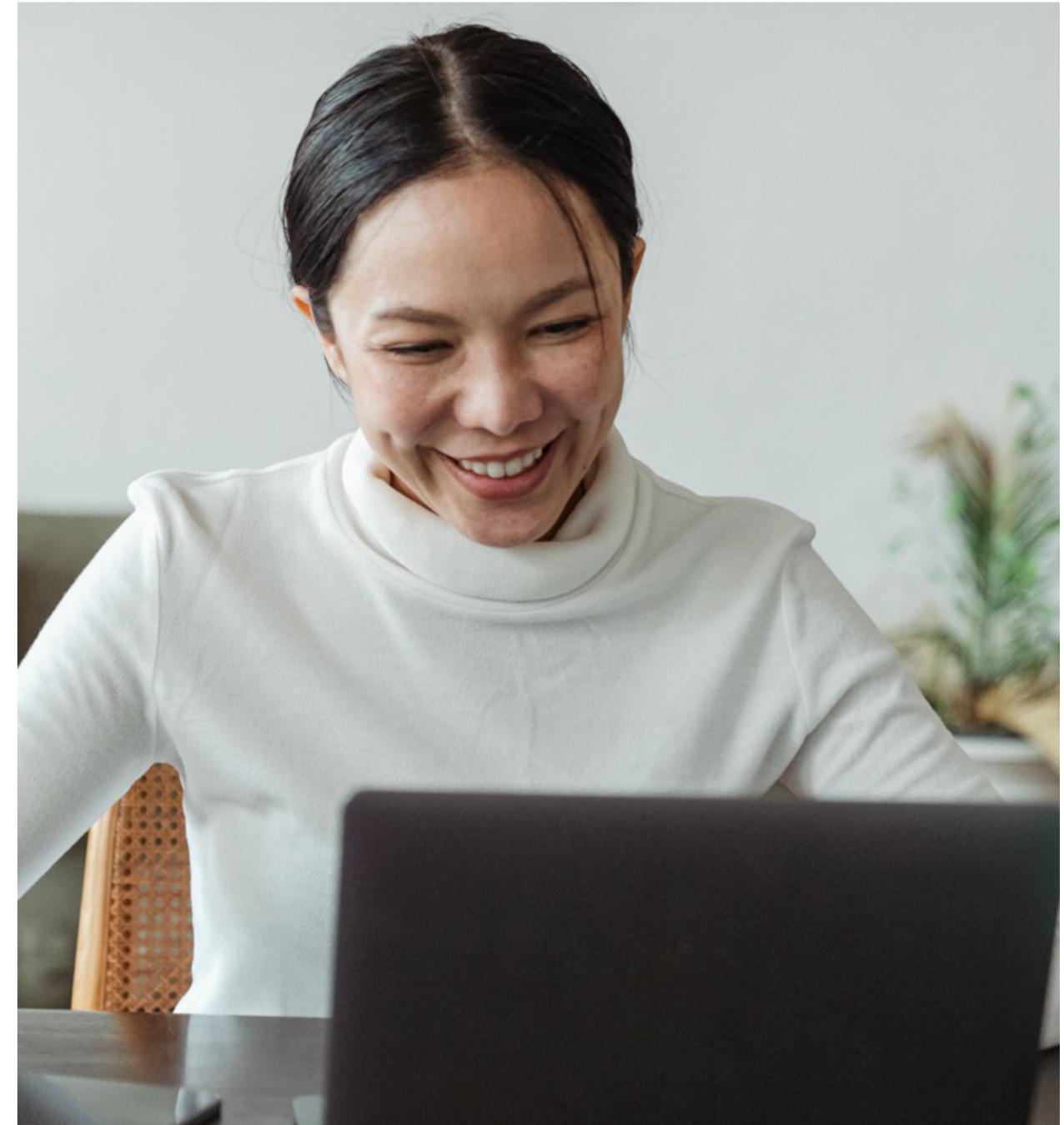
No presencial tem alguns passos a mais, diferente do online, confira:

Coloque uma música para tocar e, durante a melodia, os participantes devem passar a caixa para o lado. Quando a música parar, o participante que está com a caixa deverá escolher uma das seguintes possibilidades:

- Cumprir o desafio que foi apresentado;
- Indicar outro participante para cumprir o desafio;
- Passar a caixa adiante.

O ideal nessa dinâmica é abrir espaço para que os participantes possam explicar os motivos de suas escolhas. É fundamental que as pessoas candidatas sintam-se o mais livres possível para pensar em soluções.

Sobre a pontuação do jogo, número de rodadas e outras questões, não existe uma regra fixa na dinâmica do Desafio, ou seja, fica totalmente a critério dos recrutadores.



## Brainstorming

A dinâmica conhecida como Brainstorming é amplamente utilizada por empresas de todos os tipos e tamanhos justamente por possibilitar que os recrutadores observem como as pessoas candidatas trabalham em grupo na hora de pensar em soluções voltadas para a empresa, para um produto específico ou um problema de mercado.



## Como funciona

O primeiro passo para realizar essa dinâmica é criar um briefing com uma ideia ou um problema relacionado a um produto que precisa ser aperfeiçoado no mercado, por exemplo.

Depois disso, o recrutador deve definir um tempo para que as pessoas candidatas possam pensar sobre o tema. E então separar de 15 a 30 minutos para que os participantes possam propor soluções, debater respostas e pensar melhorias para as ideias apresentadas.

A dinâmica do Brainstorm é capaz de testar as habilidades sociais das pessoas, além da inovação, criatividade, trabalho em equipe e flexibilidade.



## Semelhanças

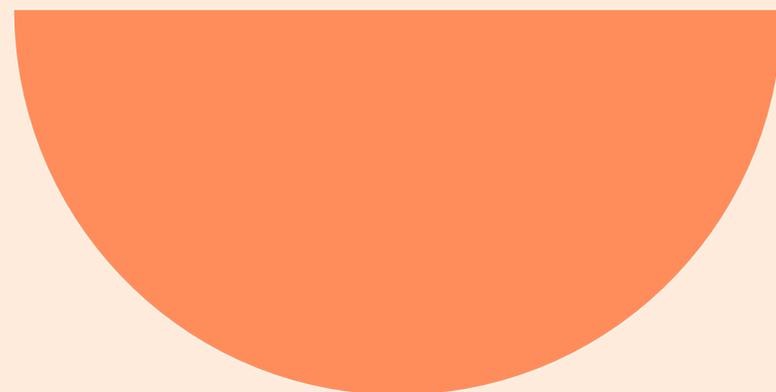
A dinâmica das Semelhanças é mais uma atividade rápida e simples, além de ajudar a desenvolver nos participantes a habilidade de comunicação, empatia e união, possibilitando o trabalho em equipe com respeito e paciência uns com os outros.

### Como funciona

Divida as pessoas candidatas em duplas ou trios, dependendo do total de participantes que participarão da dinâmica.

Depois disso, solicite que os grupos formados conversem entre si sobre gostos profissionais e também pessoais. É indicado que, durante esse processo, as duplas e trios anotem ao menos 2 ou 3 características que têm em comum.

A partir disso, os participantes terão a oportunidade de se unir por meio de suas características em comum, podendo aproveitar essas semelhanças em suas rotinas de trabalho, por exemplo.





## Observação

A dinâmica da Observação é a única das selecionadas neste material que deve ser realizada somente de forma presencial, por conta de suas regras de funcionamento.

Nessa atividade, é avaliada a habilidade de observação das pessoas candidatas, possibilitando que os participantes observem uns aos outros, além de prestarem atenção a detalhes importantes da empresa.

### Como funciona

Para colocar a dinâmica das semelhanças em prática, é preciso reunir as pessoas candidatas em uma sala e formar um círculo. O próximo passo é pedir para que os participantes fechem os olhos e então é hora de dar início às perguntas, que podem ser:

- Quem está usando uma camisa jeans?
- Qual dos participantes está de camiseta vermelha?
- Quem está usando casaco cinza?

As regras de como pontuar essa dinâmica ficam a critério do recrutador que estiver coordenando a atividade. Mas uma ideia de como fazer essa etapa é pontuar cada resposta certa, criando um jogo.

## Características

A dinâmica conhecida como Características é semelhante à que citamos anteriormente neste material, de Semelhanças, o que muda é seu objetivo e execução. A ideia central desse tipo de atividade é que os participantes possam se conhecer melhor.

### Como funciona

O recrutador solicita que os participantes coloquem, em folhas separadas e sem informar seus nomes, duas de suas características e duas manias. Os papéis são então embaralhados e distribuídos entre as pessoas candidatas, que deverão interpretar as informações por meio de mímicas.

À medida que cada característica ou mania for sendo descoberta pelos outros participantes, é preciso descobrir a quem está sendo representado ali.

Assim que a pessoa candidata dona de tais características ou manias se manifestar, poderá explicar um pouco mais sobre sua própria história e, assim, todos os participantes passam a conhecer mais sobre os outros.



# 05. Como criar uma dinâmica de grupo

Veja mais conteúdos como esse em nossas redes!

# Como criar uma dinâmica de grupo

Agora que você já conhece as principais dinâmicas de grupo, chegou a hora de colocar esse conhecimento em prática. Confira o passo a passo completo de como criar uma dinâmica de grupo na sua empresa:

## 1º Passo: defina um objetivo claro

É importante ressaltar que toda dinâmica de grupo precisa estar associada a alguma meta, pois vai ser necessário **mensurar e avaliar os resultados obtidos no futuro**. Aqui estão alguns dos objetivos mais comuns em atividades desse tipo:

- Aumentar o quadro de colaboradores da empresa;
- Promover o engajamento entre membros de determinada equipe;
- Amenizar pontos de tensão e promover aproximação entre colaboradores;
- Posicionar a empresa e os colaboradores em momentos de mudança de cultura organizacional.

Depois que a meta principal estiver definida, é preciso determinar um período de tempo em que esse objetivo deverá ser cumprido. Seu objetivo deve ficar neste formato:

Aumentar o quadro de colaboradores em 15%, no prazo de 12 meses.

A partir dessa definição, é necessário acompanhar de perto esse progresso e fazer os ajustes necessários ao longo do processo.



## 2º Passo: conheça os participantes

Ainda que uma dinâmica possa ser realizada em grupos maiores, o ideal é que cada atividade seja feita com poucas pessoas.

Essa estratégia possibilita que os **recrutadores que estão organizando a dinâmica conheçam melhor os participantes**, além de possibilitar a elaboração de uma dinâmica que combine mais com o perfil do grupo selecionado.

## 3º Passo: incentive a criatividade

Não é incomum as dinâmicas de grupo terem uma fama um tanto negativa entre os profissionais. Isso acontece por conta de atividades pouco planejadas, que acabam

sendo entediantes para os participantes.

Quando uma dinâmica não desafia as pessoas candidatas, por apresentar um conteúdo mal desenvolvido, pode provocar até uma sensação de perda de tempo ou constrangimento.

Para que isso não aconteça, o ideal é que as atividades da dinâmica sejam muito bem planejadas e criativas.

Outro ponto importante que os recrutadores devem levar em consideração é a capacidade de adaptabilidade que as dinâmicas de grupo devem ter. Isso quer dizer que, muitas vezes, pode ser necessário adequar a atividade ao perfil do grupo, para que a experiência seja ainda mais positiva para os participantes.



#### 4º Passo: personalize ao máximo as atividades

Este passo é uma continuidade natural ao 3º, que é justamente a lógica de tornar as dinâmicas de grupo da sua empresa o mais personalizadas possível. Isso torna a experiência única e mantém as pessoas candidatas engajadas para as próximas etapas do processo seletivo.

Com esses quatro passos, seu time de RH já pode colocar dinâmicas de grupo em prática. Mas como é o cenário em empresas que funcionam em regime híbrido ou totalmente remoto?

#### Como fazer dinâmicas de grupo online?

A forma de fazer processos seletivos mudou junto com o regime de trabalho desde que a pandemia do coronavírus se tornou uma realidade em 2020. Se antes algumas empresas já aderiam ao modelo de trabalho remoto, hoje essa é uma prática que tem feito cada vez mais parte do mercado de trabalho.





Isso impacta diretamente na forma como o processo de recrutamento e seleção é realizado. Na hora de pensar em dinâmicas de grupo, a fase de planejamento e definição de metas e métricas de acompanhamento são as mesmas, mas o processo todo é realizado por meio de ferramentas como Google Meet ou o Zoom. Dessa forma, a distância não torna a dinâmica menos presencial e a experiência dos candidatos não é afetada.

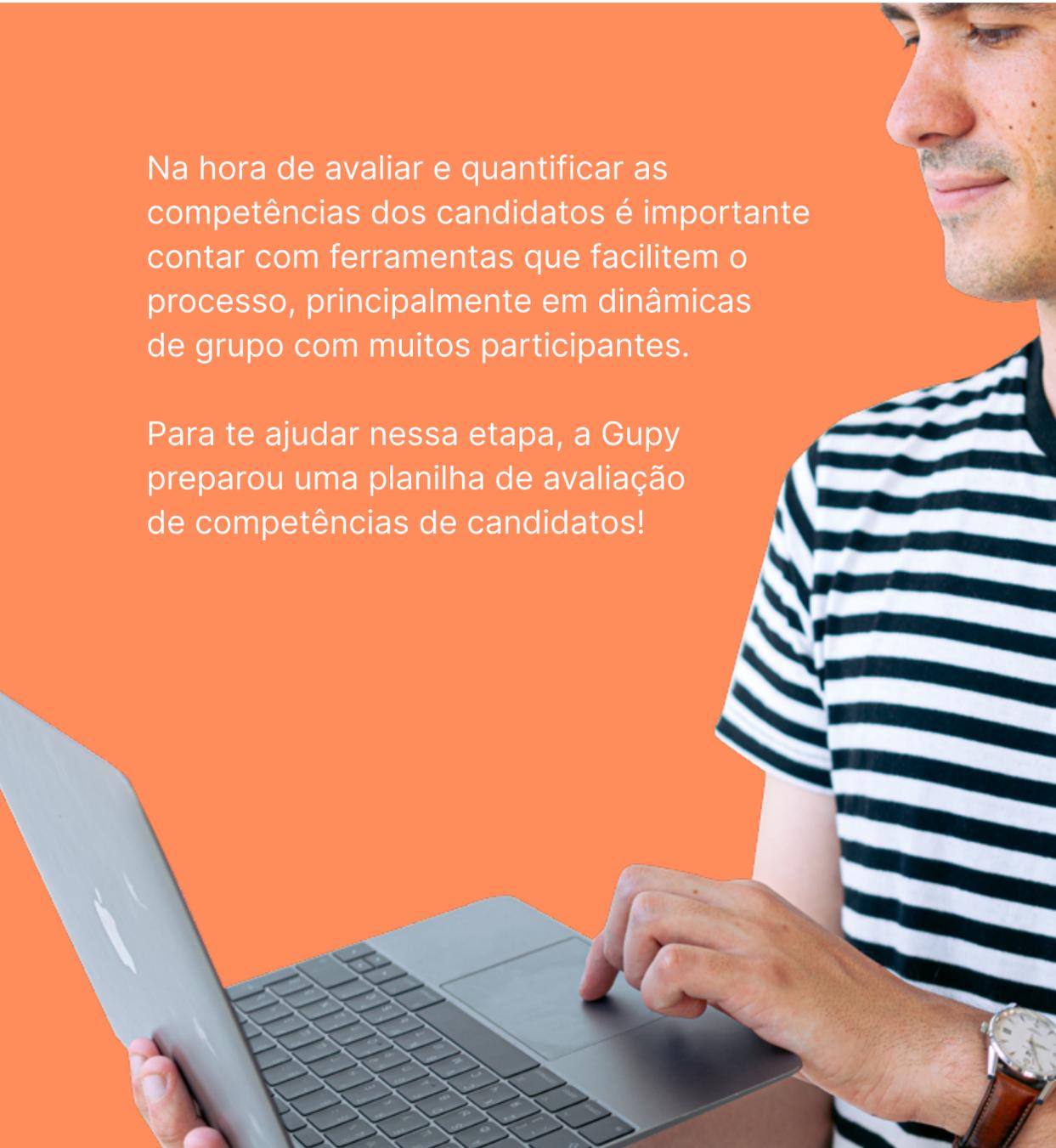
# 06. Como avaliar as dinâmicas?

Veja mais conteúdos como esse em nossas redes!

# Como avaliar as dinâmicas?

O principal objetivo em aplicar uma dinâmica de grupo é avaliar alguns pontos nas pessoas candidatas ou nos colaboradores de uma empresa. Aqui estão alguns exemplos do que pode ser avaliado nesse tipo de atividade:

- Competências profissionais;
- Capacidade de trabalhar em equipe;
- Interpretação e desenvoltura;
- Facilidade com desafios;
- Criatividade;
- Preparo profissional e emocional;
- Jogo de cintura;
- Entre outros.

A man in a black and white striped t-shirt is shown from the chest up, looking at a laptop. He is using the trackpad with his right hand. The background is a solid orange color. The text is overlaid on this background.

Na hora de avaliar e quantificar as competências dos candidatos é importante contar com ferramentas que facilitem o processo, principalmente em dinâmicas de grupo com muitos participantes.

Para te ajudar nessa etapa, a Gupy preparou uma planilha de avaliação de competências de candidatos!

# 07. Qual a relevância das dinâmicas de grupo para o trabalho do RH?

Veja mais conteúdos como esse em nossas redes!



## Qual a relevância das dinâmicas de grupo para o trabalho do RH?

Realizar dinâmicas de grupo ajuda o time de RH da sua empresa a identificar aspectos que não são percebidos em um primeiro contato, além de possibilitar um momento de maior interação entre os recrutadores e as pessoas candidatas.

Outro ponto importante em atividades desse tipo, é a possibilidade de observar como os participantes lidam uns com os outros.

Ainda que todos estejam sob uma certa pressão, principalmente se a dinâmica fizer parte de um processo seletivo, é um ótimo momento para entender como aquele participante encararia o dia a dia na empresa, que vai contar com desafios. Isso é ainda mais relevante para organizações que lidam com grande senso de urgência.

Contudo, as dinâmicas de grupo vão além de processos seletivos, podendo ser aplicadas em diferentes momentos da jornada profissional. A interação com colegas de trabalho revela características importantes que podem ser desenvolvidas para um melhor desempenho profissional, além do crescimento pessoal.

Também é importante saber identificar o momento certo de realizar uma dinâmica de grupo. A seguir, destacamos algumas das etapas na **gestão de pessoas** que podem ser melhoradas com o uso de dinâmica. Confira:

### No recrutamento e seleção

Tornar o processo de recrutamento e seleção ainda mais encantador é um desafio, pois os profissionais estão cada vez mais qualificados, com expectativas que vão muito além de processos engessados.

As dinâmicas de grupo, quando bem planejadas, são capazes de oferecer uma experiência incrível para a pessoa candidata – que por sua vez se sente mais à vontade para realizar as atividades e desafios propostos.

Isso é fundamental para que os recrutadores possam avaliar determinados pontos comportamentais e psicológicos dos participantes a fim de identificar pessoas que se encaixem com o fit cultural da empresa.

Dentro de um ambiente controlado, mas que simula as situações vivenciadas na rotina corporativa, os recrutadores conseguem ter uma visão mais ampla e escolhem com mais segurança quem são as pessoas ideais para contratar, que vão contribuir verdadeiramente para o crescimento da empresa.



## No engajamento de colaboradores

As dinâmicas de grupo também podem ser direcionadas para aumentar a motivação das pessoas colaboradoras, desenvolvendo diversas habilidades.

Uma das estratégias é o uso dessa ferramenta no processo de integração de novas pessoas à equipe. Ao usar uma dinâmica de grupo, o RH consegue inserir novos colaboradores na cultura da empresa de maneira lúdica e muito mais eficiente do que a apresentação de slides ou a leitura de manuais maçantes.

A partir desse processo, os profissionais conseguem estabelecer uma relação mais estreita entre colegas, incentivando a formação de equipes que podem ser replicadas no ambiente de trabalho.

A estruturação de times coesos ajuda na construção de um bom clima organizacional, favorecendo também o engajamento dos colaboradores, afinal, sempre trabalhamos melhor quando lidamos com pessoas com as quais temos um bom relacionamento.



## No aperfeiçoamento de líderes

As dinâmicas de desenvolvimento de liderança estimulam a aplicação de uma abordagem dentro do conceito de hierarquia moderna, horizontal, que valoriza a colaboração, a escuta e a empatia.

A pessoa líder incentiva e inspira as funcionárias, participando ativamente dos processos internos. Essas dinâmicas promovem hábitos como: trabalho em equipe, proatividade, autoconfiança, confiança no outro, capacidade de tomar decisões, habilidade de delegar tarefas, inteligência emocional, busca de inovações, pensamento estratégico, entre outros.

Por meio dessas atividades, os participantes conseguem identificar características positivas e pontos a serem trabalhados, direcionando o desenvolvimento para essas questões.





Também acumulam experiências para lidar com o outro dentro de uma situação real e que exige uma posição mais acertada, sem tanto espaço para erros como no ambiente proporcionado pela dinâmica de grupo.

As dinâmicas voltadas para a liderança são ferramentas importantes para gerar o amadurecimento profissional dessas pessoas impactam diretamente no índice de retenção de funcionárias, já que um dos motivos que mais provocam pedidos de demissão está nos problemas de relacionamento com a liderança.

Uma gestão bem preparada consegue lidar melhor com a equipe e trazer resultados positivos para a empresa!

# 08. Como encantar a pessoa candidata?

Veja mais conteúdos como esse em nossas redes!

# Como encantar a pessoa candidata?

O encantamento da pessoa candidata precisa começar no momento em que tem o primeiro contato com a sua empresa, ou seja, naquela hora que surgiu o primeiro interesse em fazer parte da sua corporação.

Todo o contato, as primeiras partes do processo seletivo, dinâmicas de grupo e testes comportamentais precisam manter esse pretendente engajado. É assim que funciona a **solução de Recrutamento e Seleção da Gupy**.

Do lado da pessoa candidata, tudo é pensado para transformar o seu processo seletivo em uma verdadeira experiência! Além de possibilitar que as informações sobre seu currículo e dados já fiquem salvos na plataforma para facilitar candidaturas futuras.

Ali mesmo, a pessoa candidata vai poder acompanhar todo o processo, as etapas que já foram realizadas e o que vem pela frente.

Os recrutadores, por sua vez, contam com uma solução completa de R&S para a sua empresa! Saiba o que o Gupy Recrutamento e Seleção pode fazer pelo seu time:

- **Recrutamento e seleção do jeito da sua empresa:** personalize todas as etapas na criação de vagas
- **Contato próximo:** mantenha comunicação direta com a pessoa candidata e com o seu time
- **Dados que realmente importam:** visualize relatórios com dados relevantes sobre o recrutamento da sua empresa
- **Diversidade no Recrutamento & Seleção:** identifique os grupos de diversidade dos candidatos, oferecendo um ambiente seguro e acolhedor para as pessoas candidatas
- E muito mais!



# O conhecimento não acaba aqui

Agora que você está por dentro de todas as novidades de um Recrutamento e Seleção moderno e mais orientado a resultados, que tal continuar se aprimorando? Ao lado, separamos alguns materiais para fortalecer ainda mais sua estratégia:

## Funil de recrutamento:

como contratar de forma mais eficiente

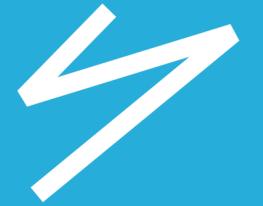
E-book



## Plano de cargos e salários:

planilha + 3 materiais gratuitos

Kit



## Planilha de indicadores de Recrutamento e Seleção 2.0

Template



# Autores

Conheça o time por trás desse material especial feito com carinho para você:



Valmir Alves  
Especialista de Conteúdo



Tati Michaud  
Especialista de Conteúdo



Matheus Ramassini  
Designer

---

Respondendo esse formulário você nos ajuda a continuar evoluindo e a melhorar nossos materiais:

**Quer trazer  
a melhor  
experiência  
para o seu  
candidato?**

